



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2569

วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ
เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร



ช่องทางการติดต่อ

 043-669-222

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก "บุคลากร" คือฟันเฟืองและหัวใจหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง หรือการดูแลสิทธิประโยชน์ตามระเบียบแบบแผนเดิมเท่านั้น แต่ต้องเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และสมรรถนะของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ งานทรัพยากรบุคคลได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) รวมถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลกุดน้ำใส เพื่อนำมาวางแผนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล การสร้างขวัญกำลังใจและระบบคุณธรรม ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการบริการประชาชนด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต

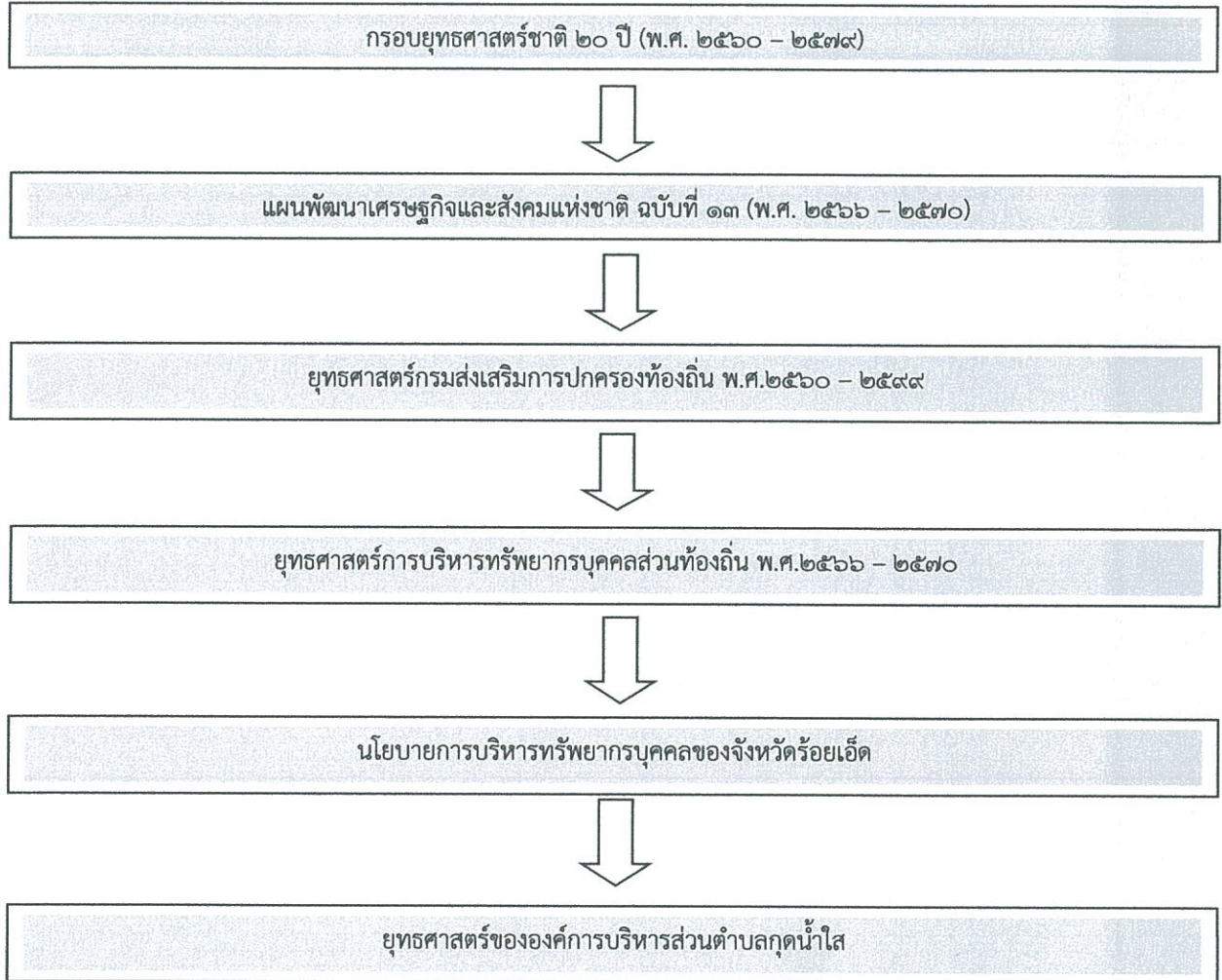
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการร่วมกันพัฒนาบุคลากรให้เป็น "คนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ" พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนตำบลกุดน้ำใสให้เจริญก้าวหน้า และตอบสนองต่อประโยชน์สุขของพี่น้องประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

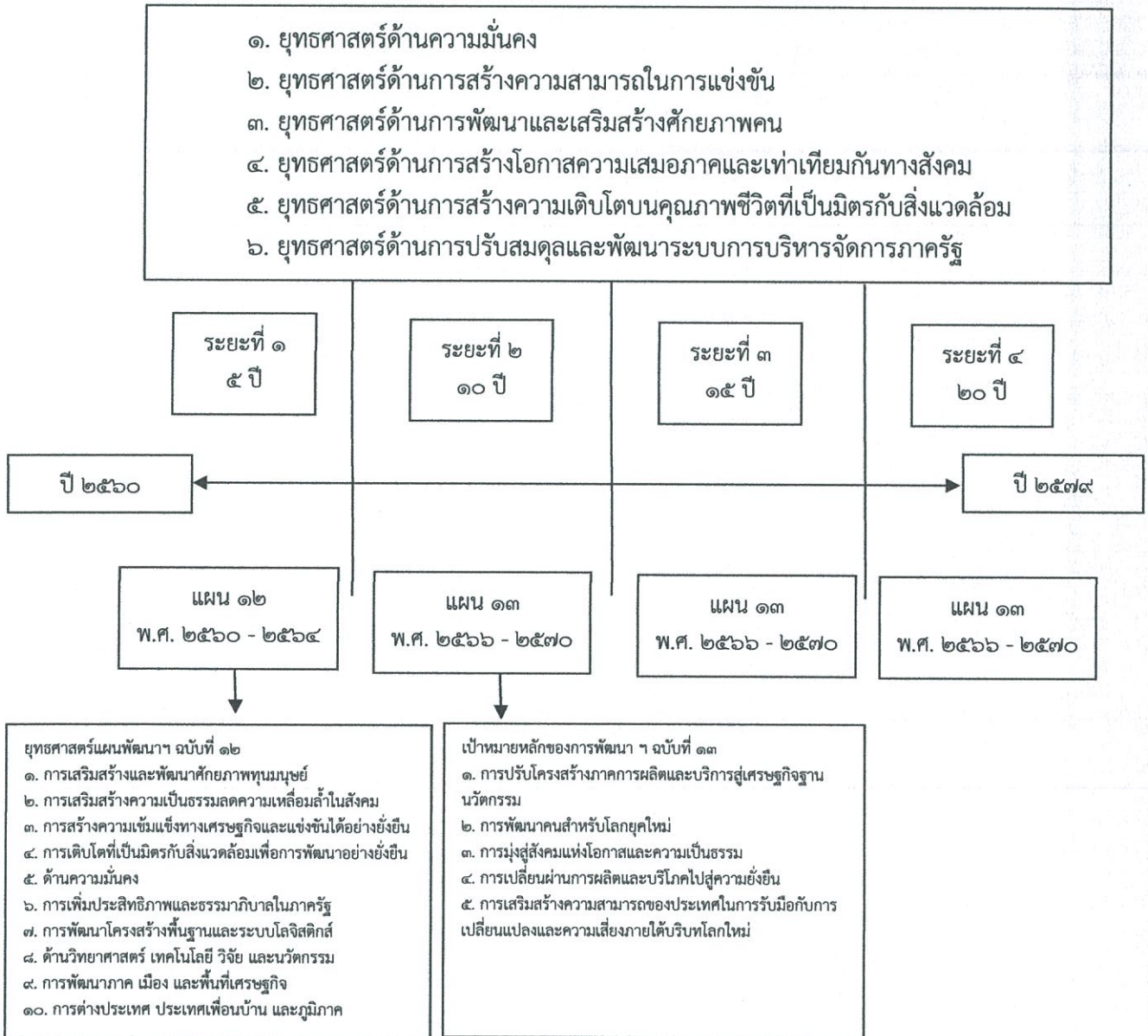
จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความ

พร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาลำเลียงไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- ๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๕.๔ ยกกระดับกระบวนการตัดสินใจกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของ

ประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”
เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ดังนี้

- **วิสัยทัศน์**
“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง และยั่งยืน”
- **เป้าหมาย**
 ๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
 ๒. เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 ๓. สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

๑.๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดร้อยเอ็ด

จังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดร้อยเอ็ด และเกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- **การสรรหา**

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

- **การพัฒนา**

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร รองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
๓. จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร

- การรักษาไว้

- แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความสุข (Work Life Balance) โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๔. การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น / การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๕. กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร

- การใช้ประโยชน์

- แนวทางการปฏิบัติ

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒. ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

- วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจดี มีสุขภาพแข็งแรง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เมืองน่าอยู่คู่คุณธรรม”

- ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและท่องเที่ยว

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลและการพัฒนาองค์กร

- เป้าประสงค์รวม

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒. ประชาชนมีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว

๓. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงาม

๔. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่

๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ห่างจากที่ว่าการอำเภอพนมไพร ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๖๔.๓๙ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๒๓,๔๗๖ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน

๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๓ ส่วนราชการ คือ

- ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายวิจิต กล้าหาญ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นายชัยรัตน์ ชลาชัย	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	นางสาวฐาปนีย์ สุขสำราญ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	พ.ต.ท.สุวิทย์ พันแสน	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

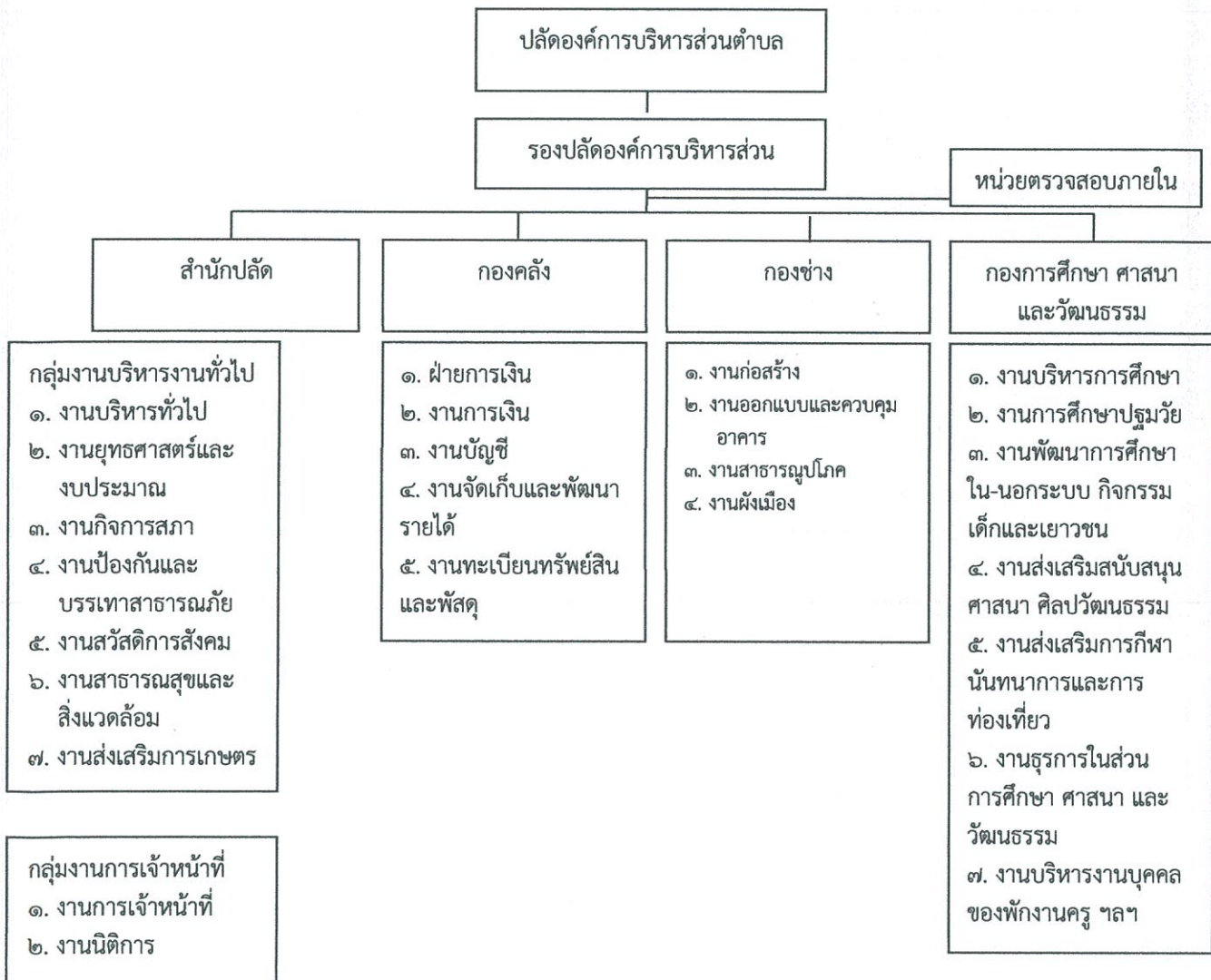
- สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน หมู่บ้านละ ๑ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน และเลขานุการสภา ๑ คน (แต่งตั้งจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายรักษาดิ เสาวัด	ประธานสภา อบต.
๒	นายภูริลาพาน จันทวี	รองประธานสภา อบต.
๓	นายวัฒนชัย เสนาะธรรม	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑
๔	นายณัฐวุฒิ ชันธุ์เพชร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓
๕	นางยุพา กุดหอม	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๖	นายถาวร สิ้นสมุทร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๗	นายสุรศักดิ์ วิจารณ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๘	นายเทอดศักดิ์ เศษสุวรรณ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๘
๙	นางชัยญา เอื้อสามาสย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๙
๑๐	นายวิชัย เคาวกฤษ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑๐

- ฝ่ายราชการประจำ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูค้ำน้ำใส มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๓ กอง ๑ สำนัก ๑ หน่วย โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูค้ำน้ำใส ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลภูค้ำน้ำใส



อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

สำนัก/ฝ่าย	ครู/พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๙	-	๔	๘	๒๑
กองคลัง	๕	-	๔	-	๙
กองช่าง	๑	๑	๒	๒	๖
กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	๔	-	๕	๑	๑๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวม	๒๐	๑	๑๕	๑๑	๔๗

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส พบว่ามีปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ดังนี้

- พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากนักทำให้ง่ายแก่การบริหาร
- เป็นพื้นที่ชนบทง่ายต่อการเข้าถึงประชาชน การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกรวดเร็ว
- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม
- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระบบธรรมาภิบาล
- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม
- มีกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสมัย
- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัย
- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- มีกระบวนการจัดระบบเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันสมัย

- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
- พื้นที่บางส่วนใกล้แหล่งน้ำ (ลำน้ำชี) เหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
- มีการวางแผนการทำงาน
- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร
- มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้

ด้วยดี

การทำงาน

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อ
 - เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

- มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา เป็นศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายด้าน
- บุคลากรรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์
- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง
- กฎ ระเบียบของทางราชการบางประการมีความซ้ำซ้อน ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities)

- พื้นที่ตำบลมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ สายชัยภูมิ - เขมราฐ ซึ่งกรมทางหลวงจะยกระดับเป็นถนนปลอดภัย กระจายความเจริญสู่ภูมิภาค เชื่อมเส้นทางกลุ่มอีสานสู่ประตูการค้าอินโดจีน
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย
- มีลำน้ำกุดเป็นแหล่งน้ำสามารถทำการเกษตรและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

ได้

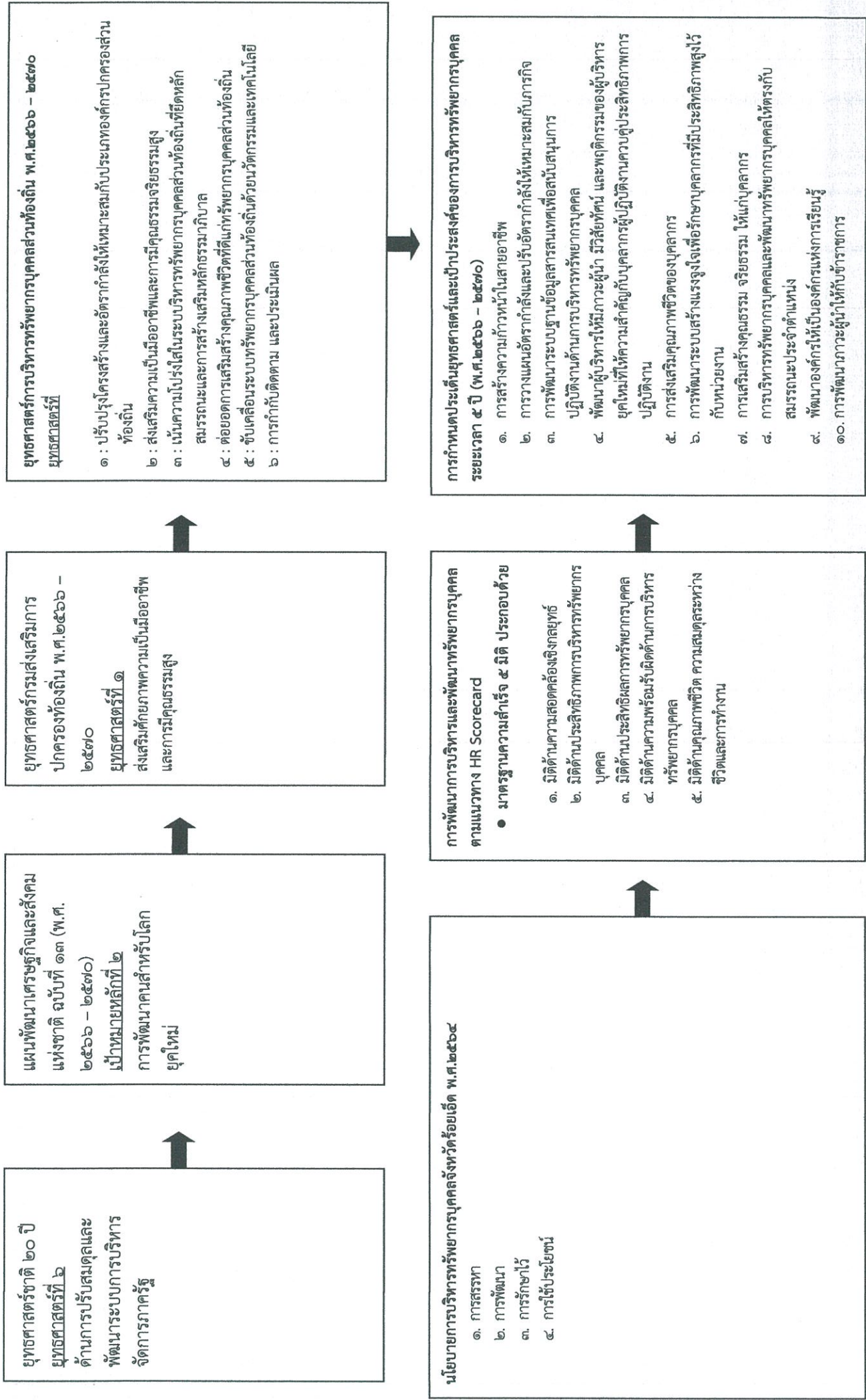
- การสร้างเครือข่ายผู้ผลิตสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม
- การนำข้อมูล สถิติ ด้านต่าง ๆ มาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารจัดการท้องถิ่น

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดโดยทั่วไป
- รัฐไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก
- เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมกรบิโศคเปลี่ยนแปลงไป

อนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมกรบิโศคเปลี่ยนแปลงไป

- วิถีโลกออนไลน์ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการ



ภาพที่ ๑ แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓
ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะกรรมการ

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ที่ ๓๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙

๓. ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๓) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับ โอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็น ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ -เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙ ๓.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ตำแหน่งว่าง ลดลง ๒ อัตรา	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุมภาวะ ค่าใช้จ่าย -มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของกร บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารบุคคล ทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงาน และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อ การปฏิบัติงาน -เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งหน้าที่ตนเอง -เพื่อให้บุคลากร ได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙ ๓.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙ ๓.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	๒ เล่ม ๑ เล่ม ๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ -บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบ.	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบ.	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผนปฏิบัติการของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลาของตนเอง	ไม่ใช้งบ.	๑ ฉบับ	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิการลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบ.	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต. สามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบ.	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต. มีข้อมูลบุคลากรออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังในการรักษาความสะอาดและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่สาธารณะ	ไม่ใช้งบ.	๒ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีสุขภาพที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. แผนปฏิบัติการสร้างความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๙	-เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน ของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้งบ.	๑ เล่ม	-มีแผนปฏิบัติการ และเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๗๐-๒๕๗๓) ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน -เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	- ๕๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑. เริ่ม บุคลากรเข้ารับการอบรม ๕๐%	-บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรใหม่ทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต. กุดน้ำใส โดยข้าราชการทั้งหมด ๒๐ ราย เข้ารับการพัฒนาคำวารู้หลักสูตร e-Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับใหม่ความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบ.	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้รับการประเมินทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานกาจหน้า
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.กุดน้ำใส ๒. แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น) ๔.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม -เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม -เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม -เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบ. ไม่ใช้งบ. ไม่ใช้งบ. ๒๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม ๑ เล่ม เผยแพร่website ๓ ฝ่าย ดำเนินการทั้ง ๓ กิจกรรม	-บุคลากรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม -องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี -บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม -บุคลากรได้รับการ พัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานนิติการ งานนิติการ งานนิติการ งานนิติการ/ สำนักปลัด/ กองการศึกษา ฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด	-เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักคุณธรรม จริยธรรมและ นำมาเป็นกรอบในการดำเนิน ชีวิตและการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ.	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	จำนวนพนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้เข้า รับการ บรรยาย ร้อยละ ๕๐	-พนักงานและเจ้าหน้าที่ใน สังกัดมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำมาเป็นกรอบในการ ดำเนินชีวิตและการ ปฏิบัติงาน -บุคลากรในสังกัดมี ความสัมพันธ์อันดีและ จิตสำนึกรักท้องถิ่นและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน ชุมชน	
	๔.๒ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ วัดต่าง ๆ และนอกสถานที่ในตำบล	-เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และจิตสำนึกรักท้องถิ่นและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน	ไม่ใช้ งบประมาณ.	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ปีละ ๑ ครั้ง		
	๔.๓ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์	-เพื่อปลูกจิตสำนึก ให้พนักงาน มีระเบียบวินัยและรักษาความ สงบสุข	ไม่ใช้ งบประมาณ.	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ ครั้ง/สัปดาห์		
๓) ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กร	๑. กิจกรรมรณรงค์ ขอพรคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ในวงเทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน	-	๑๓ เม.ย.๖๙	บุคลากรได้เข้า ร่วมกิจกรรม	-บุคลากรในได้เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกันเกิด ความรักความสามัคคีใน องค์กรและส่งเสริมให้เคารพ ผู้บังคับบัญชา	กองการศึกษา

